

РЕСУРСЫ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Алещик Ю.С., студентка

*УО «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы»,
Беларусь*

Ресурсы являются решающим фактором при стратегическом управлении предприятием. Область стратегических решений обширна: выбор направлений деятельности, приоритета ресурсов, главных долговременных партнеров, способов развития потенциала, возможностей использования сильных сторон предприятия, снижения отрицательных последствий слабых и угроз внешней среды, конкурентной и инновационной антикризисной политики.

Стратегический характер приобретают применение ресурсов, их логистика (потоки, распределение, хранение, доставка), функции структурных звеньев, деловые процессы и продуктовые проекты.

Модель системы стратегического управления включает три блока: ресурсы (человеческие, материальные и организационные); функции (блок, обеспечивающий ресурсы для осуществления деловых процессов); блок бизнес-процессов по продуктам (комплекс функций для создания и продвижения готовых изделий). Отсюда три уровня стратегического развития предприятия.

Ресурсы – источник энергии стратегического управления, основной фактор деятельности, поэтому жизненно важно управлять ими. Это осуществляется через систему управления ресурсами.

Система управления ресурсами включает в себя:

- Ресурсную стратегию.
- Систему реализации ресурсной стратегии.

Главным компонентом всех трех блоков является человеческий ресурс – лица, принимающие решения (ЛПР) прежде всего на функциональном уровне; сотрудники как единое целое, или коллектив предприятия; персонал как трудовой потенциал (обеспечивающий подбор, подготовку, движение, распределение кадров).

Опыт работы ОАО ШТФ «Элод» г. Гродно показывает, что сложившийся порядок принятия и реализации стратегических решений не систематизирован должным образом, а специалисты и руководители слабо вооружены методологией и технологией управления.

Должна быть разработана и внедрена система стратегического управления с ее центральной частью (штабом стратегического развития) при руководстве, которое само должно быть частью этой системы, и соответствующими периферийными группами в основных структурных единицах. Назначение системы – своевременно формулировать цели развития, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

В качестве трудового потенциала рассматриваются главным образом лица, разрабатывающие, принимающие и реализующие стратегические решения. Именно они являются движущей силой системы, и от их достаточности, компетентности и слаженной работы зависит стратегическое

развитие. Кроме «жестких» элементов в модели представлены и «мягкие»: организационная культура и стиль управления. В кризисных ситуациях они становятся столь же «жесткими», как и другие элементы.

Таким образом, организация процесса развития ресурсов стратегического управления требует четкой технологии, предусматривающей постановку и изучение среды (это суть стратегического анализа), разработку, принятие и реализацию стратегии.

1. Ансофф, И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Арутюнова, Д.В. Стратегический менеджмент: учеб. пособие / Д.В. Арутюнова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2010. – 122 с.
3. Виханский, О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2003. – 296 с.
4. Волкоганова О.Д. Слагаемые стратегического управления / О.Д. Волкоганова // Стратегическое управление: сетевой журн. – 2012. – URL: <http://logolex.kiev.ua/articles/10/1445/> (дата обращения: 28.09.2012).
5. Чернышев, М.А. Стратегический менеджмент: учеб пособие / М.А. Чернышев. – М.: Экономика, 2009. – 428 с.

Научный руководитель: д.и.н., проф. Рабцевич В.В.

Економіка та менеджмент: перспективи розвитку : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 22–24 червня 2012 року / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 10-11.